



AREA DEL COMPARTO - INCONTRO SINDACALE

L'anno **2019**, il giorno **13** del mese di **settembre** alle ore 14.30 presso la Sede in Via Paderno, 21 a Seriate si è tenuto un incontro sindacale.

Per la Delegazione di Parte Pubblica

		Presenti	Assenti	FIRMA
Dr. Gianluca Vecchi	DIRETTORE AMMINISTRATIVO	X		
Dr.ssa Caterina Ursino	DIRETTORE UOC GESTIONE RISORSE UMANE	X		
Dott.ssa Adriana Alborghetti	DIRETTORE UOC DPSS	X		

E' presente la Dott.ssa MAURI MILENA - UOC DPSS

Per le OO.SS: Segreterie Territoriali

	SIGLA	Presenti	Assenti	FIRMA
Rossi Roberto	FP CGIL Bergamo	X		
Bonomelli Giacomo	FP CGIL V.Camonica- Sebino	X		
Abraha Daniel	CISL FP Bergamo	X		
Murabito Angelo	CISL FP Bergamo	X		
Maurizio Abbiati	UIL		X	
De Marchi Alfredo	FIALS	X		
De Astis Mariella	NURSING UP	X		

E' presente Tolla Luciano FP CGIL V.Camonica- Sebino, Licini Mirko FP CGIL Bergamo

RSU – componenti dell'esecutivo

	SIGLA	Presenti	Assenti	FIRMA
Pandolfi Gianalberto	CISL	X		
Marchesi Cristian	CISL	X		
Zanchi Claudio	CISL	X		
Terzi Antonio	CGIL	X		
Corbetta Andrea	NURSIND		X	
Mastroianni Ivan	FIALS	X		
Sorlini G.Battista	FIALS		X	
Gilardi Elisabetta	NURSING UP	X		
Carubia Patrizia	USB		X	
Capitanio Mauro	UIL	X		

Segretario verbalizzante: Dr.ssa Elena Reduzzi – UOC Gestione Risorse Umane

Sottoscrizione dei verbali delle sedute del 12/06/2019 e del 23/07/2019.

Chiusura confronto, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 2016-2018, sui criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità (lettera e) e sui criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione (lettera d)).

Prende avvio la trattazione dell'argomento all'odg.

La **Dr.ssa Ursino** porta all'attenzione delle OO.SS. la modifica apportata al documento, già a disposizione delle OO.SS.: il comma 7 relativo all'argomento "**Durata, valutazione e revoca degli incarichi di funzione**" è stato rivisto nella formulazione:

7. Il Direttore Generale, con atto scritto e motivato, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, può revocare l'incarico, prima della scadenza, ~~per diversa organizzazione dell'Azienda derivante dalla modifica dell'atto per inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalla funzione attribuita al titolare dell'incarico, con aspetti penali e/o disciplinari~~

Le **OO.SS.** concordano sulla modifica apportata al documento (allegato 1)

La **Sig.ra De Astis** interviene per avere informazioni riguardo ai numeri e alla collocazione dei vari incarichi di funzione.

La **Dr.ssa Ursino**

- risponde che i numeri sono conseguenti all'organizzazione aziendale ed essi incrociano inevitabilmente gli importi. Precisa che gli incarichi oggetto di confronto attengono alla micro-organizzazione (sono articolazioni interne alle UU.OO.). L'organizzazione rimane al di fuori dal confronto sindacale anche se l'informazione è e sarà sempre garantita. Attraverso un provvedimento deliberativo l'Azienda provvederà, tra l'altro, a mappare gli incarichi di funzione, con evidenza dei contenuti e della pesatura conseguente ai criteri oggetto di confronto con le OO.SS., che rientrano comunque nell'alveo della micro-organizzazione.

- riassume alle OO.SS. i contenuti del documento (allegato 1), già analiticamente illustrato in occasione dell'ultimo incontro sindacale del 23/07/2019, in particolare si sofferma sulla tabella "**Livelli e valorizzazione economica - incarichi di funzione organizzativi**".

La **Sig.ra De Astis** interviene per rilevare nuovamente una sproporzione, tenuto conto del numero dei dipendenti, nella distribuzione e nella valorizzazione degli incarichi dei ruoli PTA e ribadisce contrarietà sulla distribuzione e conseguente valorizzazione degli stessi concentrati sui livelli più alti che impattano in modo determinante sul fondo dedicato.

Il **Sig. De Marchi** si unisce all'intervento della Sig.ra De Astis e ricorda che anche lui, in occasione di incontri sull'argomento, contestò il valore massimo riconosciuto alle attuali Posizioni Organizzative Amministrative a suo parere non adeguato.

Rispondono:

- il **Dr. Vecchi** per sottolineare che in termini generali rispetto ai ruoli sanitario e PTA non esistono classificazioni che distinguono figure e ruoli in classi di minore o maggiore importanza. I ruoli PTA concorrono in modo altamente determinante a supportare il delicato ruolo dei sanitari nell'esercizio delle loro funzioni.
- la **Dr.ssa Ursino** ricorda al tavolo la risposta formulata il 23/07/2019 in occasione del rilievo sull'argomento *“gli incarichi previsti per l'Area Professionale Tecnica e Amministrativa rispondono alla necessità dell'organizzazione aziendale di presidiare la complessità delle UU.OO. dell'Area PTA in relazione all'esiguo numero di dirigenti che hanno l'esigenza di poter contare su professionalità in grado di affiancarli nella delicata gestione delle attività. Aggiunge altresì che l'individuazione del numero degli incarichi non è correlato al numero dei potenziali destinatari, ma alle UU.OO. ed all'organizzazione dell'Azienda”*. Inoltre i valori delle ex Posizioni Organizzative di area sanitaria non espongono gli ulteriori costi gravanti sul fondo per indennità di coordinamento (parte fissa e alcune anche parte variabile) che i titolari di Posizione Organizzativa di area sanitaria hanno continuato a percepire. Comunque nella proposta per i ruoli PTA in termini economici non si chiedono incrementi rispetto a quanto già destinato alle ex Posizioni Organizzative in essere. Sottolinea altresì che gli incarichi di area PTA sono strettamente legati all'organizzazione e questa non è argomento di confronto.

Il **Sig. De Marchi** nel ribadire contrarietà chiede notizie in merito alle eventuali risorse economiche per passaggi di fascia.

La **Dr.ssa Ursino** risponde che l'argomento verrà affrontato in occasione dell'incontro sindacale sull'art. 81 “Fondo premialità e Fasce” che oggi non è oggetto di discussione.

Interviene il **Coordinatore della RSU** che consegna all'Azienda la proposta approvata in sede di RSU per una diversa valorizzazione economica dei livelli degli incarichi di funzione. (allegato 2). Nell'argomentare la proposta il Sig. Pandolfi sottolinea che la diversa valorizzazione economica in aumento assorbe i compensi di lavoro straordinario.

Prende la parola il **Sig. Murabito** che, a nome della CISL, ritiene che una rivalutazione al rialzo dei valori delle indennità è inoltre conseguente ad un'attenta lettura del contratto che pone particolare attenzione al tema del “lavoro straordinario”. La proposta della RSU permette di affrontare con maggiore serenità l'approccio al fondo per evitare sorprese sul tema. Suggerisce quindi di fissare una soglia minima

e da quella partire con tutti i ragionamenti, ma di non rivedere nessun valore al ribasso Chiede inoltre di conoscere gli ambiti specialistici individuati per gli incarichi professionali.

Prende la parola il **Sig. Rossi** che, a nome della CGIL, non ha nulla da aggiungere rispetto:

- ai criteri contenuti nel documento, oggi oggetto di confronto, ed in linea con i contenuti del CCNL
- ai punteggi allineati tra l'altro alle logiche di altre Aziende del sistema.

In tema di indennità propone di:

- mantenere il livello 1 e il livello 4,
- alzare la soglia minima del livello 2 a € 3.500 per promuovere e sottolineare l'autonomia e la flessibilità nell'organizzazione delle attività richieste a chi ricoprirà tali incarichi. Tale incremento assorbe i compensi di lavoro straordinario.

La **Sig.ra De Astis** interviene nuovamente:

- per sottolineare la sua posizione come rappresentante di un sindacato di categoria: ribadisce lo sconcerto nel rilevare che al di là dell'organizzazione e dell'assetto dell'Azienda la valorizzazione degli incarichi dei PTA vede una concentrazione nelle fasce economiche più alte rispetto ai sanitari.
- chiede se per gli incarichi posizionati nel 2° livello gli importi sono stati garantiti (somma parte fissa e parte variabile) o sono stati rivisti al ribasso.

La **Dott.ssa Alborghetti** risponde che nella costruzione della proposta gli importi non sono stati rivisti al ribasso. Aggiunge che rispetto alle proposte formulate (RSU, Murabito e Rossi) si allinea a quella della CGIL: premette che le valorizzazioni degli incarichi rispettano le attività (ad esempio alcune sono pre - dirigenziali come per i PTA e pertanto valorizzate nel rispetto di quanto richiesto). E' favorevole alla proposta di incrementare il valore delle indennità e mantenere fermi i Livelli 1 e 4.

Il **Sig. Bonomelli** ribadisce quanto già espresso in merito al fatto che a suo parere è importante destinare l'impegno economico alle novità del contratto.

Il **Sig. De Marchi** ritiene di non dover entrare nel merito rispetto ai numeri e agli importi e lascia la parola al **Sig. Mastroianni** che interviene per sottolineare una certa preoccupazione rispetto alle proposte di parte sindacale che a suo parere sembrano celare un atteggiamento prevenuto nei confronti dei coordinatori e del loro impegno anche in termini di lavoro straordinario. Chiede quindi una sospensione per poter chiarire le posizioni.

La **Dr.ssa Ursino** si unisce a quanto espresso dalla Dott.ssa Alborghetti e condivide la proposta di aumentare la soglia minima e rivedere i range dei livelli 2 e 3 per una valorizzazione più adeguata delle attività richieste dagli incarichi previsti.

Il **Sig. Licini** chiede se sono stati definiti gli ambiti degli incarichi professionali.

La **Dott.ssa Alborghetti** risponde positivamente e relativamente ai requisiti indicati nel documento chiarisce che è stato riportato quanto previsto dalla normativa e dal CCNL.

La **Dott.ssa Ursino** aggiunge che gli incarichi individuati verranno banditi con procedura ad hoc.

Sono le ore 16.05 la seduta è sospesa.

Alle ore 16.45 si riprende la discussione.

Il Coordinatore RSU riassume la proposta condivisa con le OO.SS..

Livello 1	invariato
Livello 2	da € 3.500 a € 5.000
Livello 3	da € 5001 a € 7.000
Livello 4	da € 7001 a € 12.000

La maggiore differenza economica viene attinta dall'importo previsto per lavoro straordinario.

La **Dott.ssa Alborghetti** relativamente agli incarichi di funzione professionali afferenti alla DPSS chiarisce che essi sono 12, tutti Specialisti (sul documento era stato erroneamente spaccato il numero tra Esperto 4 e Specialisti 8) e la valorizzazione economica va da € 1.801 a € 6.501. Aggiunge, relativamente agli incarichi professionali Esperti, che gli stessi richiedono percorsi formativi complementari regionali oggi inesistenti ad eccezione dei professionisti impegnati per AREU (corsi MSI) che hanno partecipato ai corsi regionali (circa 30 pax). Se AREU dovesse mettere a disposizione importi da destinare ad eventuali incarichi verrà affrontato l'argomento e ciò anche in termini più generali laddove Regione dovesse avviare i percorsi formativi.

Il **Sig. Murabito** ribadisce la richiesta di conoscere le novità legate agli incarichi professionali (specialisti) e le attività ad essi collegate.

La **Dr.ssa Ursino** ascoltata la proposta evidenzia la necessità di rivedere i conti che verranno comunicati per la parte dell'ulteriore aumento rispetto a quanto già evidenziato nel prospetto dell'art 80.

Aggiunge, inoltre, che gli effetti sulla voce lavoro straordinario si potranno vedere nel 2020 dopo l'attribuzione dei nuovi incarichi di funzione e con la situazione a regime del nuovo regolamento sull'orario di lavoro che impatterà sia sul lavoro straordinario che sul lavoro prodotto in pronta disponibilità.

Il **Sig. Murabito** aggiunge che è da rivedere il discorso relativo ai tempi di vestizione che non devono essere monetizzati. Il CCNL li ricomprende nell'orario di lavoro e pertanto non devono impattare sul lavoro straordinario.

La **Sig.ra De Astis** vuole un chiarimento rispetto all'eventualità che alcune o tutte le ex posizioni organizzative potrebbero non essere messe a bando ma essere trasformati automaticamente in incarichi di funzione.

La **Dr.ssa Ursino** chiarisce che era un'ipotesi di lavoro. Approfondito l'argomento è confermato che tutti gli incarichi vanno in selezione.

La **Sig.ra De Astis** rispetto al prospetto relativo alla modalità di ripartizione del Fondo Art 80 chiede come mai l'indennità di qualificazione professionale ha un importo inferiore rispetto al prospetto del 2018.

La **Dr.ssa Ursino** risponde che rispetto all'importo precedentemente indicato ha preso come riferimento gli importi utilizzati nelle schede consegnate alla DG Welfare per la determinazione dei nuovi fondi contrattuali che fanno riferimento allo speso anno 2017.

La **Sig.ra De Astis** aggiunge che il tema delle assunzioni dovrà essere previsto come argomento di un prossimo incontro sindacale.

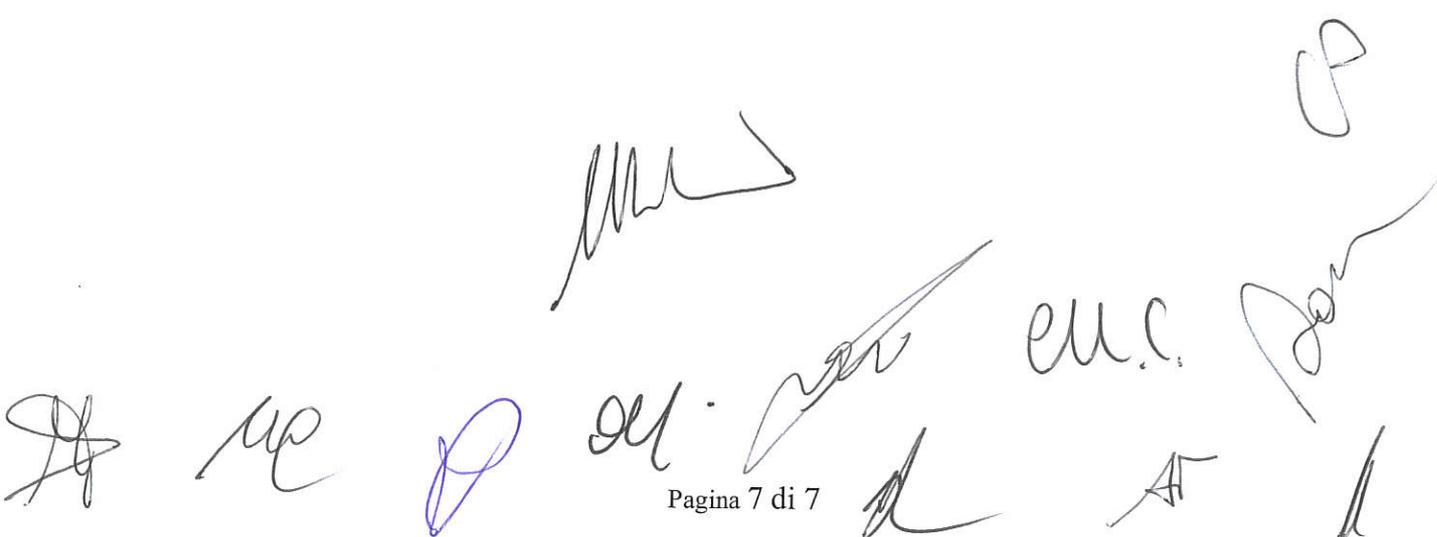
Le **OO.SS.** riassumono:

1. il confronto sui criteri per la graduazione degli incarichi di funzione è chiuso con le modifiche apportate al documento (allegato 1)
2. sono favorevoli a incrementare il valore contrattuale dell'indennità di reperibilità da € 20,66 a € 25,00 solo per i "chiamati" ed a prescindere dal numero delle chiamate;
3. sono favorevoli a incrementare il valore dell'indennità notturna e di riconoscerla a consuntivo sulla base del residuo effettivo del fondo, previa determinazione della quota base minima (€ 0,50 di incremento). L'eventuale maggiore importo necessario verrà attinto dai residui del fondo Art 81;
4. chiarito che nel "Nuovo Regolamento sull'Orario di Lavoro" la norma transitoria contenuta nell'art 16 prevede che eventuali residui del fondo sono destinati a remunerare le ore al 30/06/2019, si dichiarano favorevoli.

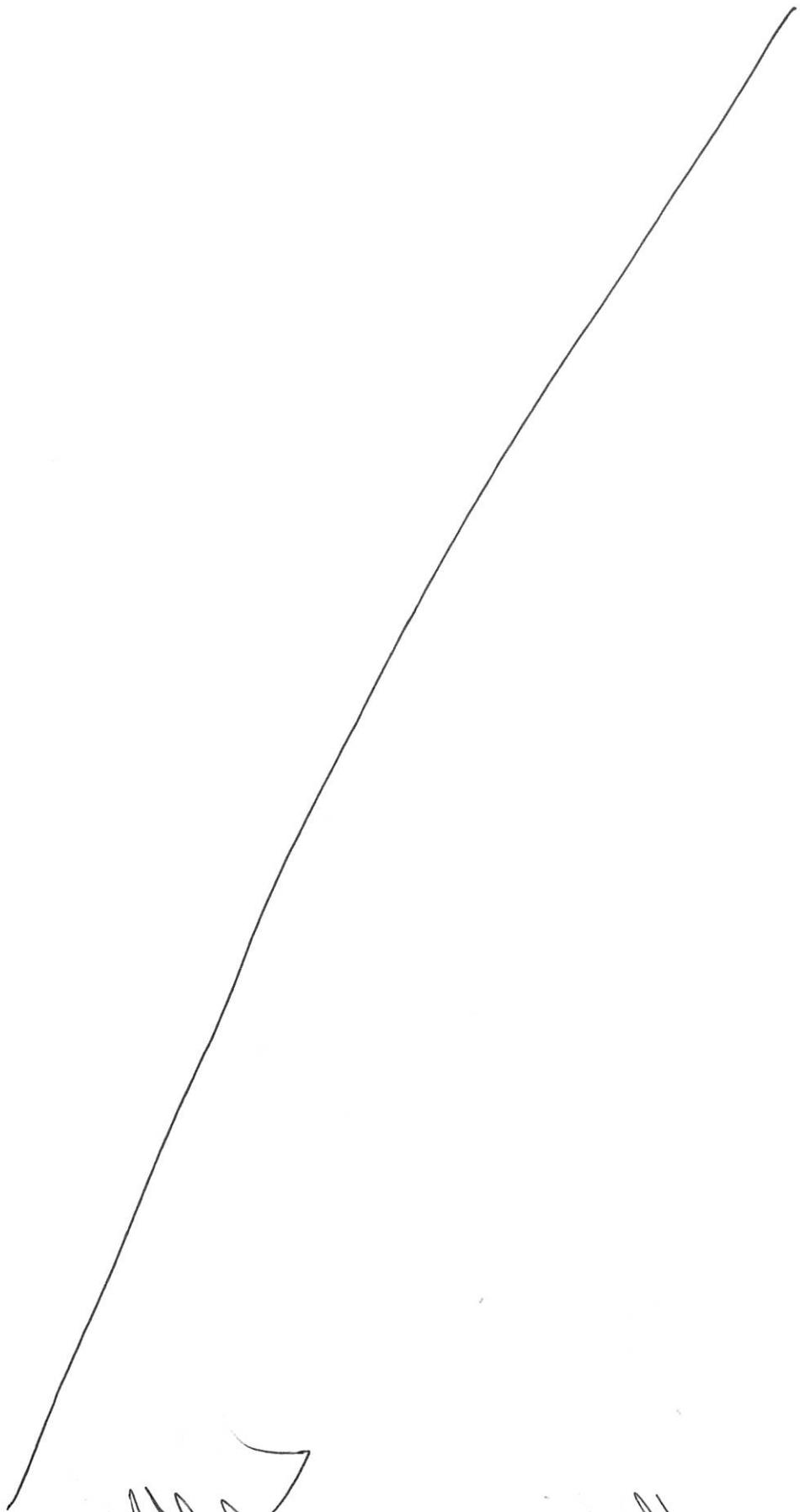
La **Dr.ssa Ursino** relativamente al punto 2 precisa che farà le opportune verifiche con il gestionale presenze assenze per assicurare la fattibilità di riconoscere l'incremento dell'indennità di reperibilità solo per i "chiamati" a prescindere dal numero delle chiamate in forma automatizzata.

Le parti concordano che ci sono quindi tutti gli elementi per costruire l'Ipotesi di accordo che dovrà contenere quanto concordato nella riunione odierna tenuto conto dei nuovi calcoli che la DPSS effettuerà considerata la proposta della RSU condivisa dalle OOSS.

Le parti si convocano per il 25/09/2019 alle ore 14.30. Sono le ore 17.30 la seduta è tolta.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, the letters 'nc', a blue circular mark, the letters 'del.', a signature that appears to be 'M.C.', the letters 'em.c.', a signature that appears to be 'D.', and a vertical line. There are also some other scribbles and marks scattered around these signatures.



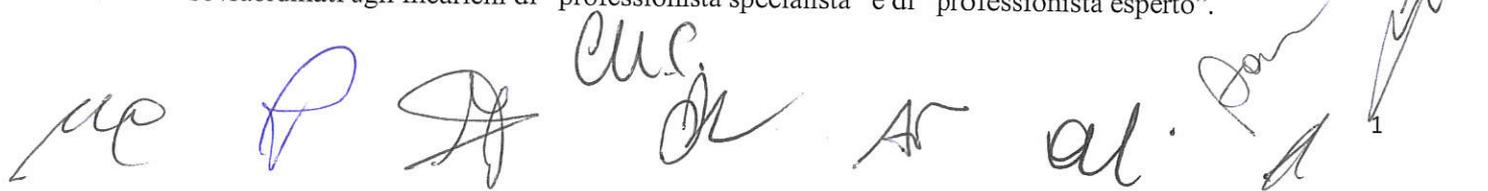
Handwritten signature or initials, possibly 'MS'.

Handwritten text, possibly 'MS. N'.

Handwritten signature or initials, possibly 'BL'.

Criteria per la graduazione degli incarichi di funzione

1. Dal momento che i diversi incarichi possono presentare ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità dell'incarico da attribuire l'Azienda, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, individua i criteri in base ai quali graduare i diversi incarichi di funzione.
2. I criteri utilizzati per graduare i diversi incarichi di funzione sono quelli previsti dall'art. 18 del CCNL 21 maggio 2018 e precisamente:
 - a) **dimensione organizzativa di riferimento**, determinata:
 - dalla collocazione dell'incarico nell'assetto organizzativo, anche in relazione all'effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
 - dall'entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite o coordinate funzionalmente, misurata non solo con riferimento alla dimensione quantitativa, ma anche a quella qualitativa in relazione alla complessità dei fattori produttivi da coordinare.
 - b) **livello di autonomia e responsabilità** dell'incarico, determinato dalle azioni e poteri di competenza e dai risultati da conseguire;
 - c) **tipo di specializzazione** richiesto dai compiti affidati, correlato alla necessità più o meno elevata di competenze professionali specifiche al settore organizzativo cui è finalizzato l'incarico;
 - d) **complessità ed implementazione delle competenze** connessa all'articolazione aziendale nell'ambito della quale si colloca l'incarico di funzione, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multidisciplinarietà e multiprofessionalità, e dal livello di conoscenze necessarie per svolgere le funzioni richieste in relazione ai fattori predetti;
 - e) **valenza strategica** dell'incarico, considerato rispetto agli obiettivi aziendali che l'Azienda intende conseguire, in relazione al grado di integrazione e di coordinamento delle articolazioni interne alla struttura nonché al livello di interrelazione con altri settori interni ed esterni all'Azienda;
3. La sovraordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo dell'Azienda, fermo restando che per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi di organizzazione, relativi all'unità di appartenenza, sono sovraordinati agli incarichi di "professionista specialista" e di "professionista esperto".



4. Si assume che ciascun criterio indicato al comma 2 abbia la stessa importanza relativa e che, quindi, il punteggio massimo raggiungibile sia di 20 punti per ciascun criterio.

PUNTEGGIO PER SINGOLI CRITERI					TOTALE
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE	VALENZA STRATEGICA RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'AZIENDA	COMPLESSITA' ED IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE RICHIESTA DAL'INCARICO	
20	20	20	20	20	100

5. La valutazione di ciascun fattore avviene attraverso i criteri sopra descritti, sulla base di una scala di giudizio articolata in tre classi: bassa, media e alta. Per ciascuna classe è assegnato un valore minimo e uno massimo, secondo la seguente regola: al giudizio basso corrisponde il range da 1 a 10 punti, al giudizio medio il range da 11 a 15 punti, al giudizio alto il range da 16 a 20 punti.

6. Di seguito si riportano, per ciascun fattore, i parametri di suddivisione nelle tre classi:

Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior:

	bassa	media	alta
	Fino a 10	Da 11 a 15	Da 16 a 20
1. Dimensione organizzativa di riferimento			
a) Numerosità delle risorse umane gestite (Considerare solo per incarichi organizzativi)	Fino a n. 10	11 - 50	> 50
b) Numerosità delle diverse professionalità	Fino a 2	3 - 5	> 5
c) Numerosità di discipline afferenti all'èquipe assistenziale o coinvolte	Fino a 2	3 - 5	> 5
d) Numerosità di servizi/UU.OO./funzioni con i quali il professionista si relaziona	Fino a 3	4 - 5	> 5
e) Complessità tecnologia data dalla numerosità e dalla tipologia di tecnologia utilizzata nell'unità organizzativa	Bassa tecnologia e 1 tecnologia complessa	Bassa tecnologia e 2-3 tecnologie complesse	>3 tecnologie complesse con o senza bassa tecnologia
f) Complessità di programmazione rispetto alle attività (numerose variabile che impattano sulla programmazione)	Attività programmabile per l'80%	Attività programmabile fino al 60%	Attività programmabile inferiore al 50%



2. Livello di autonomia e responsabilità			
<ul style="list-style-type: none"> • Grado di autonomia nel prendere le decisioni • Grado di responsabilità sui risultati 	Prende decisioni operative su precise indicazioni del livello superiore di responsabilità. Risponde delle azioni operative direttamente ma non dei risultati.	Prende decisioni programmatiche su indicazioni generali del livello superiore di responsabilità. Risponde delle azioni operative e parzialmente dei risultati.	Prende decisioni programmatiche in base agli obiettivi assegnati dal livello superiore di responsabilità. Risponde direttamente e completamente dei risultati.
3. Complessità delle competenze richieste			
Tipo di specializzazione delle competenze richieste	La funzione necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	La funzione necessita di un alto grado di conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	La funzione necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovative, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria o post universitaria
4. Valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda			
Priorità di funzione strategica	Funzione considerata di livello strategico <u>non</u> prioritario in relazione alla <i>mission</i> aziendale	Funzione considerata di livello strategico <u>prioritario</u> in relazione alla <i>mission</i> aziendale	Funzione considerata di livello strategico <u>fortemente prioritario</u> in relazione alla <i>mission</i> aziendale
5. Complessità ed implementazione delle competenze richieste dall'incarico			
Livello di innovazione nei processi e relative competenze per gestirli	Competenze base di organizzazione e gestione o specialistiche clinico-assistenziali e già consolidate	Competenze base di organizzazione- gestione o specialistiche clinico-assistenziali già consolidate e in parte competenze innovative	Prevalenza di competenze innovative di organizzazione- gestione o specialistiche clinico-assistenziali

Solo per il ruolo sanitario e per i profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior, per le ex funzioni di coordinamento, confluite nei nuovi incarichi di funzione livello 2 e 3, i cinque criteri sopra elencati sono stati ricondotti alla tabella, già approvata dalle OO.SS., utilizzata per la graduazione dell'indennità di coordinamento – parte variabile, sotto riportata in stralcio a titolo esemplificativo.

Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Bergamo Est		D.P.S.S. A. Progr. Contr.		Incarichi di Organizzazione - Livelli 2-3																	
Unità Operativa	Nomi Coord. al 10-giu-19	DEGENZA					Presenza di					Servizio	U.O. in cui presta o con più specialità			N° personale coordinato					Tot
		U.O. per acuti	per non a.	degenze >30	modi 21-30	10-20	Pr. Soc. MAC	Pr. Emerg.	Sala Oper.	Pr. Parto	Amb.		stesso	altro	+	6-9	10-14	15-19	20-24	>25	
Indicatore > punteggi >		3	1,5	3	2	1	0,5	0,5	0,5	1	1	0,5	1	2	1	1	2	3	4	5	
AOC 1°p Ser		3		3													1			5	12
AOC 2°p Ser		3			2												1			5	11
AOC 3°p Ser			1,5				0,5					0,5					1		3		6,5

Il punteggio ottenuto dalla pesatura di queste variabili individuate è stato riponderato e raggruppato nelle seguenti 5 fasce (4 per il livello 2 e una per il livello 3), con attribuzione del relativo valore economico.

Livello	Punteggio	Valore economico
Livello 2	<6	2065 euro
Livello 2	6 – 7,5	2453 euro
Livello 2	8 – 9,5	2840 euro
Livello 2	10 - 12	3227 euro
Livello 3	= o > 12,5	4800 euro

Per il personale appartenente ai ruoli amministrativo tecnico e professionale

FATTORE DI VALUTAZIONE	CLASSI DI GIUDIZIO		
	BASSA	MEDIA	ALTA
	Fino a 10	11 - 15	16-20
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	Espletamento di un ristretto nr di attività di competenza della struttura. Coordina un nr limitato di processi tecnico-amm.vi per lo più interni alla struttura. Senza gestione risorse umane	Espletamento di un buon nr di attività di competenza della struttura. Coordina diversi processi tecnico-amm.vi interni ed esterni alla struttura. Con gestione risorse umane fino a 5 unità.	Espletamento di un elevato nr di attività di competenza della struttura. Coordina numerosi processi tecnico-amm.vi trasversali interni ed esterni alla struttura. Con gestione risorse umane maggiori di 5 unità.
LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	Svolge attività che comportano un basso grado di responsabilità diretta e autonomia limitata. Esegue le indicazioni del direttore di struttura nell'ambito di competenza	Svolge attività che comportano un discreto grado di responsabilità e autonomia gestionale. Sulla base delle indicazioni generali indicate dal direttore di struttura gestisce l'attività	Svolge attività che comportano un elevato grado di responsabilità e autonomia gestionale. Svolge l'attività con ampia autonomia decisionale operando in accordo con il direttore di struttura

		con un discreto grado di autonomia decisionale	
COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE	Competenze tecniche e gestionali generali spendibili nel settore di operatività, conoscenze della normativa specifica e di alcuni processi aziendali. Produzione di atti amm.vi/contabili standard e per lo più ripetitivi. Flussi informativi verso l'interno.	Competenze tecniche e gestionali specifiche di settore, conoscenze della normativa di settore e del quadro di riferimento e di diversi processi aziendali. Produzione di atti amm.vi/contabili articolati su processi specifici anche variabili. Flussi informativi interni ed esterni	Competenze tecniche e gestionali altamente specifiche, ampia conoscenza della normativa di settore anche con approccio multidisciplinare e dell'organizzazione aziendale. Produzione di atti amm.vi/contabili complessi anche in relazione ai budget aziendali. Interfaccia a diversi livelli aziendali.
VALENZA STRATEGICA RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'AZIENDA	Incarico che influenza in modo remoto i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in modo da contribuire ai risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in maniera diretta e rilevante i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione
COMPLESSITA' ED IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE RICHIESTA DALL'INCARICO	Svolge attività prevalentemente routinarie e standardizzate, riferendosi a un numero limitato di interlocutori interni. Attività codificate dalle norme di riferimento, scadenze regolari, rapporti interni alla struttura e senza utenza esterna	Svolge attività poco standardizzabili, ma pianificabili con diversi interlocutori interni/esterni. Attività non completamente codificate dalle norme di riferimento, scadenze non sempre programmabili, rapporti con altre strutture aziendali e utenza esterna.	Svolge attività altamente complesse, poco standardizzabili e non sempre pianificabili, con ampia gamma di interlocutori interni/esterni. Attività non codificate nell'ambito di un ampio spettro di norme di riferimento, rapporti con altre strutture e ampio bacino di utenza.

Graduazione degli incarichi di funzione

1. In base a quanto esposto nell'art. ____, l'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie posizioni riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. ____ del presente regolamento.

2. Ad ogni incarico sarà assegnato un punteggio per ogni fattore, come individuati all'art. ____; la somma dei punti assegnati determinerà il peso attribuito all'incarico secondo la tabella di seguito riportata:

Tipologia	Fascia	Punteggio		Classificazione
		Min	MAX	
Incarico di organizzazione	Livello professionista con funzione organizzativa	55	100	4° livello
Incarico di organizzazione	Alta complessità gestionale/organizzativa	27	54	3° livello
Incarico di organizzazione	Bassa complessità gestionale/organizzativa	16	26	2° livello
Incarico di organizzazione	Livello perfezionamento gestionale base	0	15	1° livello
Incarico Professionale	Esperto	0	26	
Incarico Professionale	Specialista	27	54	

3. L'indennità d'incarico va da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto stabilito con la graduazione degli incarichi e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di seguito i livelli e la valorizzazione economica degli stessi:

INCARICO DI ORGANIZZAZIONE		punteggi		€	
		da	a	da	a
livello perfezionamento gestionale base	1° livello	0	15	1.678,48	1.800,00
bassa complessità gestionale /organizzativa	2° livello	16	26	1.801,00	3.227,00
alta complessità gestionale /organizzativa	3° livello	27	54	3.228,00	6.500,00
livello professionista con funzione organizzativa	4° livello	55	100	6.501,00	12.000,00

INCARICO PROFESSIONALE	punteggi		€	
	da	a	da	a
ESPERTO	0	26	1.678,48	3.227,00
SPECIALISTA	27	54	3.228,00	6.500,00

4. L'indennità di funzione assorbe i compensi per il lavoro straordinario secondo quanto previsto dall'art. 20 comma 2 CCNL 2018.

Livelli e valorizzazione economica - incarichi di funzione organizzativi			
		Inc. ORGANIZZATIVI Area Sanitaria/Sociale	Inc. ORGANIZZATIVI Area PTA
Liv. 1	Fino a 1800 euro	8	

Liv. 2	1801 - 3227	45	
Liv. 3	3228 - 6500	5	1
Liv. 4	6501 - 12000	17	9

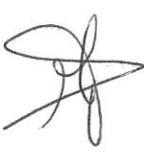
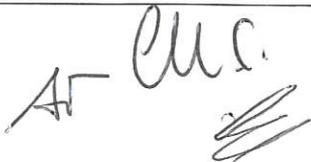
Livelli e valorizzazione economica - incarichi di funzione professionali			
		Inc. PROFESSIONALI Area Sanitaria/Sociale	Inc. PROFESSIONALI Area PTA
Esperto	1801 - 3227	0	
Specialista	3228 - 6500	12	2

Requisiti degli incarichi di funzione

1. Gli incarichi sono conferiti al personale inquadrato nella categoria D, compreso il livello economico DS, in possesso dei requisiti di partecipazione come di seguito declinati:

Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior:

Tipologia	Fascia	livello	REQUISITI
Incarico di organizzazione	Livello professionista con funzione organizzativa	4° livello	Cinque anni di esperienza nel profilo di appartenenza in categoria D) o Ds) (maturata anche a tempo determinato). La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.
Incarico di organizzazione	Alta complessità gestionale/organizzativa	3° livello	Il possesso dei seguenti requisiti: 1. "master di primo livello in <i>management</i> o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270 2. esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza categoria D) o Ds). Alternativamente il possesso del seguente requisito:

ai me    

			1) Abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa
Incarico di organizzazione	Bassa complessità gestionale/organizzativa	2° livello	<p>Il possesso dei seguenti requisiti:</p> <p>1. "master di primo livello in <i>management</i> o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270</p> <p>2. esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza categoria D) o Ds).</p> <p>Alternativamente il possesso del seguente requisito:</p> <p>1) Abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa</p>
Incarico di organizzazione	Livello perfezionamento gestionale base	1° livello	Cinque anni di esperienza nel profilo di appartenenza in categoria D) o Ds) (maturata anche a tempo determinato).
Incarico Professionale	Esperto		Tre anni di esperienza specifica in categoria D o Ds.. Competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni.
Incarico Professionale	Specialista		<p>Il possesso dei seguenti requisiti:</p> <p>Cinque anni di esperienza specifica in categoria D o Ds</p> <p>Master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/06</p>

Per il personale appartenente ai ruoli amministrativo tecnico e professionale

Tipologia	Requisiti
Incarico di organizzazione	Cinque anni di esperienza professionale specifica nel profilo di appartenenza in categoria D o Ds (maturata anche a tempo determinato). La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.
Incarichi Professionale	Cinque anni di esperienza professionale specifica nel profilo di appartenenza in categoria D o Ds (maturata anche a tempo determinato) nonché titolo di abilitazione ove esistente e iscrizione al relativo albo

2. Per specifiche tipologie di funzioni possono essere richiesti in coerenza con le disposizioni normative e regolamentari vigenti, requisiti ulteriori da esplicitare in sede di avviso.

3. Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore a € 3.227,85. In tali casi il valore degli incarichi è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.
4. Gli incarichi sono assegnati previa pubblicazione di apposito avviso di selezione per titoli e colloquio, secondo le disposizioni del successivo art.

Procedure per il conferimento degli incarichi di funzione

1. Il conferimento dell'incarico avviene previo espletamento di procedura selettiva interna per titoli e colloquio.
2. L'avviso interno per la selezione deve contenere, per ciascun incarico di funzione, tutti gli elementi caratterizzanti i requisiti per l'accesso al medesimo nonché le funzioni e responsabilità individuate nei documenti di organizzazione, in modo da consentire la valutazione del *curriculum* e l'effettuazione del colloquio in relazione al profilo di competenze richiesto e sarà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione dedicata per non meno di quindici giorni;
3. Per la partecipazione alla selezione per il conferimento dell'incarico deve essere presentata all'Azienda, istanza redatta in carta semplice nel rispetto dei termini e dei contenuti dell'avviso.
4. La valutazione dei candidati partecipanti alla selezione per il conferimento dell'incarico sarà effettuata da un'apposita commissione composta da:

Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior

Presidente: Direttore UOC DPSS o delegato

Componenti: - due esperti nelle funzioni oggetto dell'incarico o sostituti;

Per il personale appartenente ai ruoli amministrativo tecnico e professionale

Presidente: Direttore Dipartimento Amm.vo o delegato

Componenti: - Direttore/Responsabile UO di afferenza dell'incarico da conferire o sostituto
- un esperto nelle funzioni oggetto dell'incarico o sostituto;

5. La Commissione nella valutazione dei candidati terrà conto dei criteri di seguito indicati:

Titoli

max 30 punti

- anzianità di servizio nel profilo e nella categoria punti 1,8 anno (escluso quinquennio/triennio considerato requisito) max 5 punti
- titoli di studio/abilitazioni max 10 punti
- esperienza professionale acquisita nel settore oggetto dell'incarico max 10 punti
- curriculum (giudizio complessivo) max 5 punti

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including 'CUC.', 'AT', and a circled '9'.

Colloquio

finalizzato a verificare la competenza professionale del candidato nel settore oggetto di incarico e le capacità gestionali/organizzative

max 70 punti

6. La Commissione redige apposito verbale relativamente all'espletamento della procedura, che viene consegnato al Direttore Generale ai fini dell'attribuzione dell'incarico al candidato che risulterà primo classificato. Con la nomina del vincitore la graduatoria esaurisce i suoi effetti.

Durata, valutazione e revoca degli incarichi di funzione

1. L'incarico di funzione è a termine e l'Azienda ne determina, di volta in volta, sulla base delle proprie esigenze organizzative, la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni.
2. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare nuova procedura per una durata massima complessiva di dieci anni.
3. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico. Relativamente alla valutazione annuale e/o di fine incarico si rinvia a quanto già previsto nell'ambito del sistema di valutazione permanente in uso in Azienda.
4. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.
5. La valutazione viene effettuata altresì alla scadenza dell'incarico ed è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi. Il valutatore di prima istanza è il responsabile gerarchico.
6. L'Azienda prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia. L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.
7. Il Direttore Generale, con atto scritto e motivato, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, può revocare l'incarico, prima della scadenza, per inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalla funzione attribuita al titolare dell'incarico, con aspetti penali e/o disciplinari
8. La revoca per intervenuti mutamenti organizzativi è conseguente alla modifica del POAS o ad una ristrutturazione aziendale dalla quale emerge un nuovo modello organizzativo con ricollocazione delle

funzioni (accorpamenti, divisioni di funzioni, spostamento di competenze, ecc.) che incidono sull'attività oggetto dell'incarico di funzione, tale che la modifica renda inattuabile la relativa funzione.

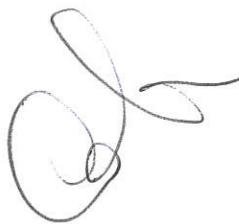
9. Comportano altresì la revoca dell'incarico:

- valutazione negativa per una annualità;
- attribuzione ad altro incarico
- venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.
- la rinuncia dell'interessato;
- la richiesta dell'interessato di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (in caso di incarico con valore economico in misura pari o superiore ad € 3.227,85).
- inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalla funzione attribuita al titolare dell'incarico, con aspetti penali e/o disciplinari;

10. La revoca dell'incarico comporta la perdita della relativa indennità. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni proprie del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.



CUC. AT
res









Handwritten signature or initials on the left side of the page.

unc.

Handwritten signature or initials on the right side of the page.

Specifica item "Servizi ospedalieri o territoriali"

		Sale Operatorie				
indicatore >	n° SALE			apertura		
	2-3	4	>4	12 ore		
punteggio >	3	4	5	1		Tot
Seriate			5	1		6
Alzano		4				4
Gazzaniga						0
Piario	3					3
Lovele	3					3

		Pronto Soccorso					
indicatore >	n° accessi			Terapia	Cam. Mort		
	>35.000	25-35	<25.000	Intensiva	S. Autop		
punteggio >	5	4	3		1		Tot
Ser	5						5
Alz		4			1		5
Gaz							0
Pia			3	1			4
Lov			3		1		4

		Poliambulatori		
indicatore >	n° branche special			
	<15	=>15		
punteggio >	1	2		Tot
Ser		2		2
Alz		2		2
Gaz		2		2
Pia		2		2
Lov		2		2

Laboratorio Analisi	2
---------------------	---

Fisioterapia	2
--------------	---

SIMT	2
------	---

Anatomia Patologica	2
---------------------	---

Radiologia	2
------------	---

Blocco Parto separato	3
-----------------------	---

CPS - CD	3
----------	---

Farmacia	2
----------	---

Servizi Territoriali	3
----------------------	---

UONPIA	2
--------	---

Serv. Endoscopia	2
------------------	---

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]



ASST BERGAMO EST

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Spittle Drsa Ursino Caterina

Con la presente in merito alle indennita' citate nel documento inviatoci sui criteri degli incarichi di funzione si propone una diversa tabella economica di compenso per gli incarichi di funzione.

4. L'indennità di funzione assorbe i compensi per il lavoro straordinario secondo quanto previsto dall'art. 20 comma 2 CCNL 2018.

Livelli e valorizzazione economica - incarichi di funzione organizzativi			
		Inc. ORGANIZZATIVI Area Sanitaria/Sociale	Inc. ORGANIZZATIVI Area PTA
Liv. 1	Fino a 1800 euro	8	//

Per il livello 1 si propone fino a **3500** euro €.

Liv. 2	1801 - 3227	45	da 3.500 a 5000
Liv. 3	3228 - 6500	5	da 5000 ¹ a 7.000
Liv. 4	6501 - 12000	17	da 7000 ⁹ a 12.000

Per il livello 2 si propone da **3500** a **5000** €.

Per il livello 3 si propone da **5000** a **7000** €.

Per il livello 4 si propone da **7000** a **12000** €.

Livelli e valorizzazione economica - incarichi di funzione professionali			
		Inc. PROFESSIONALI Area Sanitaria/Sociale	Inc. PROFESSIONALI Area PTA
Esperto	1801 - 3227	8	
Specialista	3228 - 6500	12	2

Per gli incarichi di funzione professionale si propone una tariffa unica di **5500** €.

In attesa di parlarne al prossimo negoziale, porgo distinti saluti.

Per la RSU
Pandolfi Gianalberto

[Handwritten signature]

con progetto sindacale

13/9/2019



RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
FAX 035 77831157 MAIL : rsuaob@libero.it

[Handwritten signatures and notes]

